

Docentes con talento: un estudio en la Universidad Santo Tomás, Villavicencio, Colombia

Diana Irasemana Cervantes Universidad de Ciudad Juárez (México)

Lina María Pacheco Palencia. Universidad Santo Tomás, sede Villavicencio (Colombia)

Frente a la práctica docente, los sistemas educativos se encuentran organizados para que la labor de este, permita el reconocimiento de aquellos estudiantes con los que se genera una propuesta organizada, sistemática, progresiva de aprendizaje; ello con fines de la impartición y adquisición de las competencias propuestas en los programas formativos, sobretodo en la Instituciones de Educación Superior (IES). La tarea esperada de los maestros, es impulsar el cambio social a partir de su trabajo, impactar y mejorar las prácticas pedagógicas y las metodologías de la enseñanza, siempre en articulación de todas las generaciones que se encuentran durante la clase (Cortez et al., 2013).

En Colombia, la función del docente de acuerdo con el artículo 13 de la Ley 115 de Educación (Congreso de Colombia, 1994), trata de la formación académica y el logro de habilidades de acuerdo con la edad, que le permitan al estudiante el desarrollo integral, la adquisición de competencias y valores para vivir en sociedad. Esto implica que durante la etapa de la infancia, la niñez, la adolescencia y la adultez inicial, las personas deben estar en el sistema educativo y con ello pasan por la experiencia académica con diferentes docentes, quienes asumen el reto de acompañarlos frente a las demandas tanto personales como sociales, por lo que en ocasiones el centro de todo este proceso, parece ser el estudiante, y aunque paradójico, el sistema se enfatiza mucho más en lo que el estudiante puede aprobar que en la forma en que lo hace; organizando la labor docente en muchas tareas, más que enfocadas solo en una tarea, por ello a través de los Proyectos Educativos Institucionales (PEI), se determina que el profesor haga muchas más cosas que le restan tiempo y calidad al arte de educar.

Sin embargo, la atención centrada en esto podría opacar la humanidad misma y el rol modelador que tienen las prácticas del docente en sus estudiantes, lo que invita a considerar que más allá de los conocimientos de los docentes, estos poseen habilidades que son observadas por sus estudiantes y que de manera indirecta,

influyen en el proceso de enseñanza/aprendizaje; esto implica reconocer las habilidades de los docentes y la motivación que este posee, tanto para generar estrategias creativas, encuentros cercanos cálidos, así como amenos en su práctica, pues tal como lo menciona Castañeda (2021), la motivación en los docentes es una variable que influye de manera decisiva en el desempeño laboral (con ello el trabajo que lleva a cabo con los estudiantes), por esto, no se puede olvidar que la gestión del talento va más allá de ser un recurso organizacional, sino que refiere a que somos seres humanos con distintas habilidades, capacidades, emociones, aspiraciones y sentimientos.

Es entonces que el docente representa un recurso clave, pues contribuye en gran medida a desarrollo social, como lo mencionan Capelleras y Veciana (2004) son formadores y guía constante durante la trayectoria académica del estudiantado, además como cita Sierra (1999), el docente “siempre es valorado por quienes se han tomado en serio la educación” (p. 81), ya que en gran medida el docente es un modelo a seguir y son importantes las características que este posea y cómo las perciben los estudiantes.

Esta labor no es fácil de describir, ni tampoco de ejecutar; sin embargo, aun poniendo el acento en ello, reconocer la labor del docente en Colombia, en zonas de conflicto social, merece tener en cuenta que en estos territorios además de las crisis normativas que se presentan los ciclos vitales; resultan más complicadas por causa del conflicto armado, los procesos de posconflicto y los rezagos de las problemáticas en salud mental subsecuentes de ella, eso sin olvidar el cambio dramático del proceso educativo por la aparición y efecto de confinamiento a causa del COVID -19, tal como puede ocurrir en la mayoría de los territorios de este país, entre ellas un territorio que recoge todo el conflicto sociopolítico, llamado llanos orientales, en este caso la Ciudad de Villavicencio. No sin olvidar que estos efectos y sucesos también repercuten en los docentes.

Dicho esto, es relevante entonces considerar la relevancia del talento docente, pues estos docentes marcan en gran medida diferencias sustantivas en el estudiantado, por ello, una de las perspectivas que se interesa por el docente y sus talentos ha sido abordada por García-Cepero et al., (2016), donde se conceptualiza el talento docente, como aquel que es “el resultado de una serie de capacidades combinadas que se manifiestan en la construcción de ideas o acciones educativas innovadoras, especialmente en el uso pedagógico” (p. 94), donde también López de

Maturana (2010) y Guzmán (2013) refieren que estos docentes son creadores de oportunidades de aprendizaje excepcionales, ayudando a los estudiantes a reconocer y desarrollar sus habilidades, llevándolos al éxito, considerando con uniformidad la responsabilidad de sí mismos y de los estudiantes.

Como adición a la conceptualización que realiza García-Cepero et al., (2016) el Modelo explicativo de Tannenbaum (1986) menciona que el talento es la combinación de diversos factores, por lo que el talento docente se entenderá como esa combinación de factores intelectivos, específicos, facilitadores (no intelectivos), ambientales y fortuitos que se manifiestan con un alto rendimiento y destacan para transformar y producir ideas ejemplares en los estudiantes y la sociedad.

Por lo tanto, este estudio presenta la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las características sobresalientes de los docentes talentosos de la Universidad Santo Tomás, Villavicencio Colombia en distintas carreras de pregrado? Y el objetivo planteado es, enunciar las características que destacan como sobresalientes los estudiantes de pregrado, en los docentes talentosos de la Universidad Santo Tomás, Villavicencio Colombia.

Método

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, bajo un estudio no experimental de corte transversal, con un diseño exploratorio y descriptivo.

Participantes

Los datos se recogieron mediante un muestreo no probabilística por conveniencia. Participaron 151 estudiantes Universitarios (25,5% varones, 40,2% mujeres), de diferentes carreras (Psicología 76,2%, Negocios internacionales 7,3%, Arquitectura 6,7%, Derecho 2,6%, Ingeniería civil 3,3%, Administración de empresas, Agropecuarias 3%, Ingeniería mecánica 1,3% e Ingeniería ambiental 0,7%). Las edades oscilaron entre los 16 y los 27 años ($ME= 21$, $DE= 2,15$).

Instrumento

El instrumento que se usó para este estudio fue una encuesta en línea denominada *Características de docentes talentosos*, de elaboración propia, la cual fue validada por juicio de expertos en una primera fase y posteriormente se llevó a cabo el análisis Exploratorio de Factores (AEF) y después un análisis ecuaciones estructurales (AEE) o confirmatorio, reportando un Alfa de Cronbach total de .95. Esta encuesta se constituye de la siguiente manera: la primera parte presenta el consentimiento informado y se solicitan datos sociodemográficos y académicos como: campus,

programa/carrera y nivel actual de curso de la carrera. Luego se presentan 41 enunciados en escala tipo likert (1= nada de acuerdo, 2= poco de acuerdo, 3= parcialmente de acuerdo, 4= de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo), donde cada participante eligió las características que considera tiene un docente talentoso. Dichos enunciados están distribuidos en cinco dimensiones (apartados): a) conocimientos/atributos cognitivos, b) cualidades y/o fortalezas personales, c) valores, d) comunicación y e) destrezas en la enseñanza.

Análisis de los datos

De acuerdo a los datos obtenidos y concentrados en el formato de Exce que arroja el formulario Google donde fue creada la encuesta, se realizó la codificación para trabajarlos en el software estadístico SPSS, en los cuales se llevaron a cabo el análisis de frecuencias, estadísticos descriptivos. Después de los análisis correspondientes, se procedió a la redacción de los resultados.

Procedimiento

En una primera fase se realizó una revisión y contextualización de los enunciados del instrumento, para ser aplicado en la Universidad Santo Tomás, Villavicencio Colombia, dado que dicho instrumento había sido trabajado en la frontera de México. Una vez que la especialista de la Universidad de Villavicencio contextualizó los enunciados, se procedió a realizar un pilotaje con un grupo de 25 estudiantes para revisar que fuera clara la encuesta y pudiera ser respondida por los demás estudiantes. Posterior a ello se realizó el envío de la encuesta a estudiantes de diversos programas de la Universidad (Psicología, Negocios internacionales, Arquitectura, Derecho, Ingeniería civil, Administración de empresas, Agropecuarias, Ingeniería mecánica e Ingeniería ambiental), los cuales respondieron de manera voluntaria el instrumento, donde se explicitó el consentimiento informado que tiene las consideraciones de la Ley 1581 del 2012, del sistema de protección de datos, la resolución 8430 "Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud" (Comité de ética, bioética e integridad científica, 1993, p. 1) y la Ley 1090 (Congreso de Colombia, 2006) en la que se establece el código deontológico del psicólogo en Colombia, previa a la administración de la prueba. Después se concentraron las respuestas en el formulario de Excel, los cuales fueron analizados en el software SPSS, versión 25.

Resultados

Con relación al objetivo planteado en la investigación, se obtuvieron los siguientes resultados.

En relación a los estadísticos descriptivos de las dimensiones estudiadas, los estudiantes que participaron, identifican que los docentes que imparten formación superior, deben tener altas puntuaciones en las escalas del instrumento, sin embargo, destacan que los valores y la comunicación tienen más relevancia. Esto puede observarse en la tabla 1 que a continuación se presenta.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos de las dimensiones

					<i>Asimetría</i>	
	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Varianza</i>	<i>Estadístico</i>	<i>Error estándar</i>
Comunicación	151	17.95	2.72	7.43	-1.79	0.197
Valores	151	27.09	3.89	15.14	-1.82	0.197
Conocimientos/atributos cognitivos	151	35.37	4.39	19.28	-0.938	0.197
Destrezas en la enseñanza	151	44.5	5.89	34.79	-1.38	0.197
Cualidades/fortalezas personales	151	56.61	7.34	53.98	-1.14	0.197

Dentro de dichas dimensiones, las características que puntuaron en mayor porcentaje en el análisis de frecuencias fueron: respetuoso 73.2%, comunicación clara y eficaz 69.9%, responsable 68.6%, comunicación asertiva 66.7%, ético y escucha abierta con 65.4% (mismo porcentaje para ambos), despierta inquietud y cuestionamientos y empático con 63.4% (mismo porcentaje), orientador y crítico y reflexivo 62.1% (ambos con el mismo porcentaje), búsqueda de nuevas posibilidades de aprendizaje y anima a ser responsable del propio desarrollo y aprendizaje 61.4% (ambos mismo porcentaje), buscador de la justicia y promotor de la autodirección y autonomía con 60.8% (ambos mismo porcentaje), uso de múltiples estrategias pedagógicas 59.5%, organización en sus ideas y trabajo 59.2%, creativo 58.8% y motivado 58.5%. Considerando solo las que presentaron los más altos porcentajes y valoradas en la escala como muy de acuerdo (en la escala de likert como 5), los cuales se pueden apreciar en la tabla 2.

Tabla 2

Tabla de frecuencias de acuerdo a cada característica y su dimensión

<i>Ítem</i>	<i>Dimensión</i>	<i>Frecuencia</i>
Organización en sus ideas y trabajo	Conocimientos y/o atributos cognitivos	59.2
Respetuoso	Valores	73.2
Responsable	Valores	68.6
Ético	Valores	65.4
Empático	Valores	63.4
Buscador de la justicia	Valores	60.8
Orientador	Cualidades y/o fortalezas personales	62.1
Crítico/reflexivo	Cualidades y/o fortalezas personales	62.1
Creativo	Cualidades y/o fortalezas personales	58.8
Motivado	Cualidades y/o fortalezas personales	58.5
Comunicación clara y eficaz	Comunicación	69.9
Comunicación asertiva	Comunicación	66.7
Escucha abierta	Comunicación	65.4
Despierta inquietud y cuestionamientos	Destrezas en la enseñanza	63.4
Búsqueda de nuevas posibilidades de aprendizaje	Destrezas en la enseñanza	61.4
Anima a ser responsable del propio desarrollo y aprendizaje	Destrezas en la enseñanza	61.4
Promueve la autodirección y autonomía	Destrezas en la enseñanza	60.8
Múltiples estrategias pedagógicas	Destrezas en la enseñanza	59.5

Nota: solo aparecen en la tabla las frecuencias más altas de cada dimensión.

A continuación se presenta la figura 1 gráfico de nube con dichas características, las cuales destacaron los estudiantes como sobresalientes en el talento docente.

Figura 1



Como puede apreciarse dentro de las dimensiones de valores y comunicación resaltan más características, dato que se constata en los estadísticos descriptivos mostrados sobre las dimensiones.

Discusión y conclusiones

La formación académica, en el sector de la educación superior (en pregrado/licenciaturas) implica para los estudiantes una serie de tareas pero también de expectativas relacionadas con la labor docente. Si bien, la perspectiva es una extensión de la formación previa, la percepción del docente juega un papel importante en la apropiación que este tenga de su propio proceso, es decir, que el estudiante no solo se conforma con la cantidad de información guardada que tenga el docente y pueda transmitir, sino que la relación que se establece en el aula de clase entre docentes y estudiantes, responde a entremezclar aleatoriamente una serie de factores que podrán hacer que el estudiante se sienta más autónomo en su proceso, ya que como lo menciona Bautista (2005) los maestros deben propiciar oportunidades para generar el aprendizaje autónomo en el contexto escolar.

En esa construcción de relación, ambas partes construyen una saber y edifican el conocimiento, por tanto, la generación que nos corresponde formar en esta época, requiere una fuerte cohesión a través de la comunicación bidireccional y asertiva con su docente, que no corresponda a modelos retóricos ni tradicionales de la educación, pues el conocimiento se encuentra disponible, por tanto, las habilidades comunicacionales podrán llevar a desmenuzar ese conocer para llevarlo a la práctica. Aun así, la necesidad se encuentra relacionada con que puedan encontrar en los docentes una coherencia conceptual y un referente conductual, y que su comportamiento sea reconocido por la consistencia de los hechos que enseña y los actos que emite; estos valores incluyen, reconocer que los estudiantes tienen unas características diferentes inter e intragrupal, y entre otras, presentan unas demandas de coherencia en comparación con las problemáticas que viven por fuera de las clases, pues estos conflictos sociales son una muestra de la incoherencia y disonancia con la que se está construyendo el país y a la que tendrán que llegar a solucionar cuando se egresen, pues si bien, el aprender a resolver problemáticas forma parte del mundo real y la destreza para resolverlos es parte esencial de la educación (Solaz, Sanjosé y Gómez, 2011).

Por otro lado, por su puesto que la enseñanza requiere experticia, las destrezas en el enseñar se encuentran relacionadas con una adecuada preparación, y esta para cualquier organización educativa tiene una variante que ha sido relacionada con el número de horas asignadas a los docentes para preparación y las otras demandas presentes en la actividad académico-administrativa que restan tiempo para la preparación, actualización y elaboración de estrategias pedagógicas coherentes con los modelos pedagógicos de las mismas, ya que la preparación y formación debe de ir más allá, cumpliendo retos y demandas actuales que le permitan al docente ser un transformador social y un formador de personas integrales (Nieva y Martínez, 2018), lo cual implica tiempo de inversión.

Ahora bien, en otra de las aristas, los conocimientos juegan un papel relevante en cada disciplina y la labor que desempeña el docente, pues como lo menciona López-López (2009) los diversos conocimientos con los que deben contar los profesores de educación superior, les sirven de orientadores para su práctica, tanto en su instrucción, enseñanza de la materia y en el desarrollo del currículo. Es por ello que la relevancia del uso y manejo de los conocimientos, tanto pedagógicos, del currículo, didáctico y de la materia, es un elemento clave que como docentes se debe

tener, pues este marca en gran medida el desempeño profesional de los egresados y su futuro profesional (Rodríguez y Martínez, 2019).

Para finalizar las cualidades o fortalezas personales son una dimensión de suma importancia, pues no solo se requiere del conocimiento profesional, ya que “tanto el desarrollo profesional como el desarrollo personal van unidos” (Herrera, Perandones y Sánchez, 2019, p. 321). Por esto, es importante que dentro de las características del talento docente, esta dimensión tenga un espacio, pues educar trasciende el hecho de solo transmitir conocimientos o de la entrega de información a los estudiantes, va conectada con patrones y conductas (Segura, 2005) que el docente muestra en su ejemplo.

Esta investigación abona en la construcción de mayor conocimiento de las características del talento docente, además de que como sociedad cambiante la exigencia en las cualidades, valores, fortalezas y habilidades del docente actual, va avanzado a ritmo acelerado, donde el poseer diversas competencias tanto en lo personal como profesional, ayudan a la formación de desarrollo integral del estudiantado.

Dentro de las limitaciones de este estudio está el acceso a más participantes, ya que la encuesta se generó en línea y para participación voluntaria, por lo que la aplicación personal posiblemente podría haber generado una muestra más grande. Para futuras investigaciones se sugiere aplicar la encuesta en otros contextos y países, ya que ello permitirá contrastar resultados y ver si las características que los estudiantes consideran sobresalen en el talento docente son similares o distan de las ya encontradas.

Referencias

- Capelleras, J., y Veciana, J. (2004). Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la universidad. *Esic Market*, 119, 47-76. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=969648>
- Castañeda, D. (2021). Modelo de gestión del talento humano por motivación intrínseca para el desempeño profesional de los docentes. *Sinergias educativas*, 6(2), 19-34. Recuperado de <http://sinergiaseducativas.mx/index.php/revista/article/view/171/479>

- Comité de ética, bioética e integridad científica. (1993). Ley 1581 del 2012, del sistema de protección de datos, la Resolución 8430. Universidad Santo Tomás, Villavicencio, Colombia. Recuperado de <https://www.ustavillavicencio.edu.co/images/investigacion/comite-etica-bioetica-e-integridad-cientifica/documentos/in-vi-f-35-formato-de-asentimiento.docx>
- Congreso de Colombia. (1994). Ley 115 de Educación. Diario oficial de Colombia. Recuperado de https://www.redjurista.com/Documents/ley_115_de_1994_congreso_de_la_republica.aspx#/
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1090 de 2006. Diario oficial. Recuperado de <http://www.psicologiaprospectiva.com/introley1090.html>
- Cortez, K., Fuentes, V., Villablanca, I., Guzmán, C. (2013). Creencias docentes de profesores ejemplares y su incidencia en las prácticas pedagógicas. *Estudios pedagógicos*, 39(27), 97-113. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v39n2/art07.pdf>
- Bautista, Y. (2005). La autonomía del alumno en el aprendizaje. Reto del nuevo Modelo Educativo del IPN. *Innovación Educativa*, 5(25), 41-54. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179421454005.pdf>
- Herrera, L., Perandones, T., y Sánchez, L. (2019). Fortalezas personales y eficacia docente. *INFAD Revista de psicología*, 1(1), 317-324. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/3498/349859739033/349859739033.pdf>
- López-López, M. (2009). El papel de la universidad en la formación para el ejercicio profesional. En J. Tejada Fernández (coord.), *Estrategias de innovación en la formación para el trabajo*, Madrid, Tornapunta Ediciones, pp. 417-427.
- López de Maturana, S. (2010). Historia de vida de buenos profesores: experiencia e impacto en las aulas. *Profesorado*, 14(3), 149-164. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev143ART10.pdf>
- Navarro Guzmán, J. I. (Coord.) y Bravo, C. M. (Coord.) (2017). *Psicología de la educación para docentes*. Madrid, Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/usta/titulos/106658>.
- Nieva, J., y Martínez, O. (2018). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n4/rus02416.pdf>

- Rodríguez, A., y Martínez, N. (2019). Conocimiento profesional del docente en educación superior: una confrontación entre lo real y lo deseado. *Universia*, 29(10), 25-41. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v10n29/2007-2872-ries-10-29-25.pdf>
- Segura, M. (2005). Competencias personales del docente. *Revista ciencias de la educación*, 2(26), 171-190. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/a5n26/5-26-11.pdf>
- Sierra, B. (1999). El papel del ejemplo en la formación de profesores. *Aula abierta* 73, 77-92. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=45448>
- Solaz, J., Sanjosé, V., y Gómez, A. (2011). Aprendizaje basado en problemas en la Educación Superior: una metodología necesaria en la formación del profesorado. *Didáctica de las ciencias experimentales y sociales*, 25, 177-186. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/71003708.pdf>
- Tannenbaum, A. (1986). Giftedness: A psychosocial approach. In R. Sternberg y J. Davidson (Eds.), *Conceptions of giftedness* (pp. 21-252). New York: Cambridge University Press.